

БРИТАНСЬКИЙ ДОСВІД ЗАОХОЧЕННЯ ПЕДАГОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Канд. пед.наук, ст. викладач Филипська В.І.

Харківський національний університет внутрішніх справ

Інтеграція України до європейського та світового освітніх просторів, активізація інноваційних процесів зумовлюють потребу модернізації освітньої системи України. Основним інструментом підтримки високої трудової активності сучасного викладача, сприяння сумлінному виконанню своїх обов'язків, прагненню власного саморозвитку є заохочення вчителів шкіл і викладачів ВНЗ до професійного самовдосконалення.

Значний інтерес на європейському континенті викликає Велика Британія як батьківщина цінного історичного педагогічного досвіду та упровадження сучасних інноваційних пошуків і стратегій. Система освіти Великої Британії завжди перебувала у полі зору вітчизняних дослідників. Вивчаючи досвід Великої Британії, науковці (Н. Мукан, А. Сбруєва, С. Синенко, М. Сметанський) відзначають, що високий соціальний престиж викладачів як професійної групи в цій країні підтримується й закріплюється на державному рівні широким комплексом заходів, передусім економічного характеру. Окремі питання заохочення до професійного самовдосконалення викладачів Великої Британії досліджували британські вчені (М. Барбер, М. Блауг, В. Вудхолл, С. Гевірде, П. Грон, Б. Джойс, М. Ерант, Ч. Кларк, К. Персон, С. Перкі, А. Росс, М. Хатчингс, Х. Хелсбай, Д. Хілл, С. Холінгверс). У контексті дослідження проблеми науковці визначили аспекти діяльності педагогів, що пов'язані з розвитком почуття задоволення від неї, сформулювали теорії, на яких базуються традиційні підходи до заохочення, визначили фактори, що впливають на їх здатність до ефективної праці [2, с.5].

Установлено, що історія розвитку освіти у Великій Британії у другій половині XX – на початку XXI століття містить конструктивні начала, які зумовили поступовий розвиток та визначили шляхи у системі заохочення учителів шкіл до професійного самовдосконалення. У переліку педагогічно цінних перспектив щодо використання британського досвіду в Україні можна виділити такі: посилення уваги до проблеми удосконалення професійної компетентності вчителів; введення стандартів для вчителів різних кваліфікаційних категорій; модернізація кадрової політики школи шляхом введення нових посад, запровадження кураторства професійним самовдосконаленням учителів; удосконалення контролю якості освіти; організація роботи педагогічних команд; навчання вчителів інноваційним індивідуальним методам професійного самовдосконалення; зменшення педагогічного навантаження вчителя; упровадження інституту педагогічного наставництва, збільшення терміну введення в професію, створення стандарту введення в професію [2, с.3].

На наш погляд, заслуговує уваги така форма заохочення вчителів Великої Британії до професійного самовдосконалення як діяльність професійних навчальних спільнот. До роботи в таких спільнотах залучаються не тільки вчителі, але й обслуговуючий персонал школи, учні. Командна робота в школі є дуже важливою і потребує підтримки адміністрації навчального закладу. Команди вчителів британських загальноосвітніх шкіл забезпечують методiku організації шкільного колективу, розширення видів професійної діяльності та ефективність праці. Потенційно вони надають можливість самостійного прийняття рішень, підтримку у виконанні важких управлінських завдань у межах

школи. Вони сприяють удосконаленню стилю викладання педагога, розширюють навчальні можливості та досвід за допомогою колегіальної роботи. Багато британських шкіл організовують педагогічний процес, опираючись на роботу функціональних та перехресно-функціональних команд, які відповідають за навчальні та позанавчальні питання шкільного життя. Зазвичай, у школі створюють чотири педагогічні команди, у кожній з них – від шести до восьми людей. Перехресно-функціональні команди працюють у таких напрямках, як шкільний менеджмент та фінансування, курікулум тощо. Коли у школах починають функціонувати педагогічні команди, спочатку вони налагоджують взаємовідносини та взаєморозуміння між своїми членами. Спільними зусиллями педагогічні команди виробляють стратегічний план дії для представників шкільної адміністрації, в якому вони зазначають також і свої функції. Крім того, педагогічні команди шкіл Великої Британії проводять дебати на педагогічних радах, презентуючи доповіді, в яких вони визначають проблеми організації педагогічного процесу, шляхи їх розв'язання та необхідні для цього терміни. Педагогічні команди працюють над упровадженням в освітню практику загальних принципів якісного управління освітою, а також над створенням важливих модифікацій для організації педагогічного процесу в британських школах.

Створення педагогічних команд є досить складним і суперечливим процесом. Існує низка теорій, які лягли в основу організації педагогічних команд у британських школах, базованих на подібності характеристик учителів, стилів поведінки, стилів розвитку особистостей тощо. Діапазон аналітичних підходів та психометричних тестів зі складності та технічності від найскладніших до найпростіших – стилю поведінки, самопізнання та стилю проектування – лягли в основу створення педагогічних команд та їх діяльності. Стиль поведінки визначає, як мають поводитися педагогічні команди у різних ситуаціях та взаємодіяти між собою; стиль самопізнання допомагає членам педагогічної команди правильно визначитися з видом діяльності; а стиль проектування визначає напрям роботи педагогічної команди.

Для того, щоб створити ефективну педагогічну команду та бути повноправним її членом, необхідно:

- 1) усвідомлювати власну перевагу у стилях поведінки, мислення та виконання завдань у команді;
- 2) бути обізнаним з діапазоном стилів поведінки, притаманних іншим членам команди;
- 3) поважати й цінувати стилі інших представників команди, вважати, що вони є справді цінними, важливими й плідними для діяльності всієї команди;
- 4) формувати команди на основі вище зазначених стилів;
- 5) визначати роль кожному представникові педагогічної команди, залежно від індивідуального стилю, характеристики та преференцій;
- 6) варіювати виконавців завдань у педагогічній команді, відповідно до специфіки поставлених завдань;
- 7) розподіляти лідерство у функціональній команді відповідно до специфіки поставленого завдання.

Оскільки британські високоефективні педагогічні команди потребують досконалого керівництва, адміністрація передових шкіл має відчувати важливість присутності диверсивності та комплементарності у роботі педагогічних команд. Адже, керівництво школи має бути впевненим, що сформовані команди, люди, які задіяні в роботу команд, системи освіти, є відповідальними за свої дії та їх наслідки для системи шкільної освіти.

Сформувавши педагогічні команди, потрібно створити для них умови, щоб вони досягли високих результатів діяльності. Для педагогічних команд, які працюють у школах Великої Британії, однією з головних кваліфікаційних характеристик, спрямованих на досягнення високих показників діяльності, є оцінка результатів власної діяльності. Команди постійно збирають та аналізують дані, що допомагають їм удосконалюватися. Зокрема, вони цікавляться інформацією щодо досягнення поставлених цілей, внеску окремих членів команди чи діяльності команди в цілому. Така інформація збирається, аналізується та обов'язково береться до уваги при створенні плану роботи педагогічної команди.

Досліджено, що у Великій Британії проблема заохочення педагогічної команди за ефективну діяльність залишається вже багато років дискусійною, оскільки часто цей успіх досягається індивідуальними зусиллями окремих членів команди. Рівень заохочення та винагородження педагогічних команд за їхні високі досягнення залежить від шкільного бюджету. Нагородою для педагогічних команд можуть слугувати персональні зарплати або персональні нагороди за досягнення. Забезпечення ресурсної бази розвитку педагогічної команди, інвестиції в програми її діяльності, технологічна підтримка, проведення святкових зібрань для відзначення окремих учителів можуть розглядатися як форми винагороди педагогічної команди за гарно виконану роботу [1].

Ми вважаємо роботу педагогічних команд у загальноосвітніх навчальних закладах цікавою та інноваційною формою заохочення педагогів до професійного самовдосконалення. На наш погляд, для того, щоб робота педагогічних команд була ефективною, вони повинні бути готовими до об'єднання всіх представників команди навколо спільної проблеми. Таке об'єднання є стимулюючим до прогресу в роботі команди, проте нерідко на цьому шляху виникають суперечності. Адже кожен представник команди має власні погляди на розв'язання проблеми і застосовує власні методи роботи.

Щодо викладачів ВНЗ, то слід зазначити, що у Великій Британії на початку ХХІ століття сформульовано конкретні цілі у системі неперервної педагогічної освіти, серед яких – професійний та особистісний розвиток викладача. Зовнішні та внутрішні форми і методи заохочення у системі неперервної освіти ефективно використовуються у їх комплексному поєднанні. Серед інноваційних методичних форм та методів системи заохочення для нашої країни є такі: інноваційні освітні мережі, спеціалізовані телепередачі, педагогічні команди, Інтернет-мережі, модель кооперативного або колегіального розвитку, спостереження за діяльністю видатних викладачів, виконання нових ролей, метод проектів, портфоліо, прикладні дослідження, модель каскаду або генерації, метод ситуативного навчання, саморозвиток як форма неперервної професійної освіти, метод розвитку вмінь і навичок, рефлексивний метод.

Література: 1. Мукан Н.В. Неперервна педагогічна освіта вчителів загальноосвітніх шкіл: професійне становлення та розвиток (на матеріалах Великої Британії, Канади, США) : монографія / Н.В. Мукан. – Львів : Вид. Нац. Університету «Львівська політехніка», 2010. – 284 с. 2. Филипська В.І. «Система заохочень до професійного самовдосконалення вчителів у Великій Британії (друга половина ХХ – початок ХХІ століття)»: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Віта Іванівна Филипська. – Х., 2015. – 252 с.